GLEICHSTELLUNGSBERICHT
DER GEMEINDE WALLENHORST
2016–2018

Gleichstellungsbericht der Gemeinde Wallenhorst 2016–2018

Bericht des Bürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen der Gemeinde Wallenhorst zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichberechtigung und deren Auswirkungen

Bericht nach § 9 Abs. 7 NKomVG

Übersicht

0. Vorwort und Einführung
1. Beschreibung der Kommune, Situation der Gemeinde Wallenhorst, Eckdaten
2. Stand der Umsetzung des Verfassungsauftrags dargestellt an den Maßnahmen und Auswirkungen der einzelnen Fachbereiche der Kommune im Berichtszeitraum
   2.1 Maßnahmen des FB I
   2.2 Maßnahmen des FB II
   2.3 Maßnahmen des FB III
   2.4 Maßnahmen des FB IV
   2.5 Maßnahmen des Wirtschaftsförderers
3. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten
   3.1 Ausstattung in der Gleichstellungsarbeit
   3.2 Gremienarbeit der Gleichstellungsbeauftragten
   3.3 Interne Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten
   3.4 Externe Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten
   3.5 Erläuterungen zu einzelnen Themenbereichen
4. Fazit und Ausblick auf den kommenden Berichtszeitraum 2019–2021

0. Vorwort: Quer denken – vernetzt handeln

Die Gemeinde Wallenhorst greift den Grundsatz der Gleichberechtigung auf, der noch stärker als bisher bei der Aufgabenwahrnehmung der Kommune berücksichtigt werden soll. Der vorliegende Bericht knüpft an den Vorläuferbericht über den Zeitraum von 2013 – 2015 an. Dort wurden noch keine Maßnahmen der einzelnen Fachbereiche vorgestellt. Dies soll in diesem Bericht umgesetzt werden. Ein Thema ist gleichstellungsrelevant, wenn in der Sache Frauen und Männer unmittelbar oder mittelbar unterschiedlich betroffen sind oder wenn die Gleichstellung von Frauen und Männern berührt ist, denn es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit.

Von einer Gleichstellung der Geschlechter profitieren nicht nur Frauen und Männer, sondern auch die Gesellschaft. Kommunen mit Zukunft sind die Kommunen, die auf Gleichstellung von Frauen und Männern setzen, diejenigen, in denen die Verwaltungen und die Kommunalpolitik Frauen und Männer gleichermaßen im Blick haben.

„Um nachhaltige Entscheidungen in kommunalen Bereichen … zu treffen, ist es notwendig, die Unterschiede der Geschlechter beim kommunalpolitischen Handeln zu berücksichtigen und den Blickwinkel von Frauen und Männern in allen Bereichen einzunehmen, um die Unterschiedlichkeit als Chance für ein zielorientiertes Handeln zu nutzen.“ (Deutscher Städtetag, September 2012)

Die Offenheit für Fragen der Gleichstellung ist vorhanden. Als gemeinsame Aufgabe ist die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit bei der Gemeinde verankert. Bei der praktischen Umsetzung sind wir auf einem guten Weg. Ziel ist es, die Gleichstellung von Frauen und die Geschlechtergerechtigkeit im gesamten Handeln der Kommunalverwaltung nach innen und außen zu verankern. Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei fachkundige Begleiterin aller gesellschaftlichen Akteure zwischen Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft.

Vor allem die Kommunen müssen den gesellschaftlichen Wandel hin zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft gestalten und die Bedingungen vor Ort schaffen, damit Gleichstellung der Geschlechter im Alltag gelebt werden kann.

Bürgermeister

Gleichstellungsbeauftragte

1. Beschreibung der Kommune, Situation der Gemeinde Wallenhorst, Eckdaten

Wallenhorst ist eine rundum junge Gemeinde. 1972 wurde sie aus den früheren Gemeinden Hollage, Lechtingen, Rulle und Wallenhorst gebildet. Die vier Ortsteile zählen heute insgesamt fast 24.000 Einwohnerinnen und Einwohner, die sich auf 47 Quadratkilometer verteilen. Die Gemeinde liegt im Norden des Osnabrücker Landes, ungefähr zehn Kilometer nördlich von Osnabrück im geographischen Mittelpunkt des gleichnamigen Landkreises.

In Wallenhorst prägen Wald, Felder und Flussauen das Landschaftsbild und verlocken dazu, die Natur zu entdecken. Erkunden und erleben lässt sich in Wallenhorst auch Geschichte. Zu den hervorstechendsten historischen Stätten zählen die Alte Alexanderkirche, die der Sage nach Karl der Große gründete, als eines der bedeutendsten Baudenkmäler im Osnabrücker Land. Den Kunst- und Musikfreunden hat Wallenhorst ebenfalls Einiges zu bieten. Dank verschiedener Anbieter gibt es das ganze Jahr über Ausstellungen zu sehen, Konzerte zu hören – kurz, Kultur zu genießen! Dafür sorgt die Gemeinde ebenso wie die rund 100 Vereine und Verbände. Wallenhorst bietet jedoch nicht nur für die Freizeitgestaltung, sondern auch zum Arbeiten und Lernen optimale Rahmenbedingungen. Für die Kinder und Jugendlichen hält Wallenhorst acht Kindergärten, fünf Grundschulen sowie eine Haupt- und eine Realschule bereit. Dabei handelt es sich um Ganztagseinrichtungen. In der Freizeit sind die Kids im Jugendzentrum JAB2 sowie bei den Vereinen und Verbänden gut aufgehoben – das gilt natürlich auch für die Erwachsenen.

Die Gemeindeverwaltung zeichnet sich als leistungsfähiges, offenes und engagiertes Dienstleistungsunternehmen für ihre Einwohnerinnen und Einwohner, Unternehmen und Gäste aus.

Die Gemeinde Wallenhorst zählt 23.716 Einwohner und Einwohnerinnen, davon sind 11.780 männlich und 11.936 weiblich. Die größte Altersgruppe liegt bei den 41 bis 65 jährigen (8.885) und den ab 66 jährigen (5.022). Das bedeutet, dass der demographische Wandel auch in Wallenhorst angekommen ist. Er betrifft alle und hat Auswirkungen auf viele Bereiche des Lebens in der Gemeinde. Bei den kommunalen Planungen gilt es, gemeinsam mit allen Akteuren und Akteurinnen gute Lebensbedingungen für die Zukunft zu gestalten. Den Blickwinkel auf alle Generationen zu setzen, war Voraussetzung für die Erstellung eines Generationenwegweisers. Der Titel „Lust auf Miteinander“ verdeutlicht den generationenübergreifenden Ansatz. Die Broschüre wird herausgeben von der Gemeinde Wallenhorst in Kooperation mit den fünf christlichen Kirchengemeinden. Der Wegweiser zeigt den Weg zu vielfältigen Angeboten für

Familien, Kinder, Jugendliche und ältere Menschen auf. Viele Vereine und Gruppen in Wallenhorst leben in vorbildlicher Weise das Motto „Lust auf Miteinander“. Die Vielfalt der Möglichkeiten an Betreuung, Bildung und Beratung macht den Generationenwegweiser zu einer vielschichtigen und wichtigen Broschüre. Die Gemeinde macht sich mit allen auf den Weg, eine generationengerechte Kommune zu werden, da die vorhandenen Angebote im Miteinander immer wieder auf den Prüfstand gestellt werden.

2. Stand der Umsetzung des Verfassungsauftrages

Moderne kommunale Gleichstellungspolitik ist Gesellschaftspolitik als Querschnittsaufgabe. Sie ist mehr als Förderung von Frauen. Zukunftsweisende Gleichstellungspolitik wird von zwei Säulen getragen: Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung. Sie nimmt Frauen und Männer in ihren veränderten und sich verändernden Rollen wahr.

Gleichstellungspolitik besteht darin, den Blick auf die gesellschaftliche Vielfalt zu schärfen und die Teilhabe aller Menschen als Chance zu begreifen. Es bedeutet nicht, Frauenfragen an die Gleichstellungsbeauftragte abzuschieben. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten ist es vielmehr, sich „einzumischen“, wo immer es um Belange von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit geht. Die Vorschrift des §9 Abs. 5 NKomVG statuiert eine **Mitwirkungspflicht** der Gleichstellungsbeauftragten. Diese Mitwirkungspflicht bezieht sich nicht nur auf die Mitwirkung und Beteiligung an Personalmaßnahmen, sondern an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit möglichen Auswirkungen auf die Gleichberechtigung und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft (§9Abs. 2 Satz 2 NkomVG).

Neben wegweisender Hilfe für Ratsuchende kommt es darauf an, Gleichstellungsthemen – Probleme, Wünsche und Anregungen – von grundsätzlicher Bedeutung zu erkennen, aufzugreifen und hierfür das Engagement im Rathaus aber auch an anderen verantwortlichen Stellen einzufordern Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Fachbereiche in Gleichstellungsfragen und bringt Vorschläge ein.

Kommunen sind heute rechtlich verpflichtet, Gleichberechtigung in allen Bereichen umzusetzen. Aufgabe von Gleichstellung ist es, anhand des gesetzlichen Auftrags auf die Erfüllung der verfassungsrechtlichen Vorgaben hinzuwirken. Frauen- und Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittaufgabe: die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist als Hauptthema bei allen politischen Planungen und Entscheidungen zu berücksichtigen und gleichermaßen in das Verwaltungshandeln zu implementieren.

ORGANIGRAMM DER GEMEINDE WALLENHORST

WALLENHORST
die Gemeinde

Verwaltungsvorstand
Bürgermeister: Otto Steinkamp
Allgemeiner Stellvertreter: Rüdiger Mittmann

Fachbereich Bürgerservice und Soziales
Leitung: Rüdiger Mittmann
Stellvertretung: Petra Lanwert

- Team Bürgerbüro
- Schulsekretariate
- Team Schule, Kultur und Jugend
- Sozialpädagogische Aufgaben
- Team Soziales
- Küchenhilfen
- Team Sicherheit und Ordnung
- Jugendzentrum JAB2
- Hollager Mühle

Fachbereich Planen Bauen Umwelt
Leitung: Claudia Broxtermann
Stellvertretung: Johannes Glathe

- Team Planung
- Klärwerk
- Team Straßen- und Tiefbau, Ver- und Entsorgung
- Team Flächenmanagement

Fachbereich Finanzen und Dienstleistungen
Leitung: Florian Lüttkemöller
Stellvertretung: Frank Carré

- Team Kämmerei
- Hausmeister
- Team Kasse
- Baubetriebshof
- Team Gebäudebewirtschaftung und Baubetriebshof
- Vollstreckung
- Team EDV

Fachbereich Personal und Organisation
Leitung: Marlies Albers
Stellvertretung: Andrea Wellmann

- Team Personal
- Team Organisation

Gleichstellungsbeauftragte
Kornelia Böert

Wirtschaftsförderung
Frank Jansing

WVW Wasserversorgung Wallenhorst GmbH

Wasserversorgung Wallenhorst GmbH
Geschäftsführung:
Marlies Albers
Technische Leitung:
Andreas Wellmann

- Wasserwerk

GWW Gemeindewerke Wallenhorst GmbH

Gemeindewerke Wallenhorst GmbH
Geschäftsführung:
Otto Steinkamp

2.1 Fachbereich I Bürgerservice und Soziales

Verantwortlich für den Bereich Bürgerbüro, Schule, Kultur und Jugend, Soziales, Sicherheit und Ordnung, Jugendzentrum

Leitung: Rüdiger Mittmann
Stellvertretung: Petra Lanwert

Maßnahmen in der Fachaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Optimierung der Beleuchtung von öffentlichen Parkplätzen: Lehrerparkplatz Rulle, St. Bernhardsweg.	Erhöhung der Sicherheit in der dunklen Jahreszeit für Lehrerinnen und Sportlerinnen, die diesen Parkplatz ebenfalls nutzen	Ausleuchtung des Parkplatzes an der Hofstelle Duling
Einrichtung weiterer Krippenplätze für 0-2 Jährige.	Steigerung der Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Regenbogenkindergarten in 2019 – 15 weitere Plätze Neues Krippenhaus in 2020 – 75 weitere Plätze
Ganztagsangebot an allen sieben Wallenhorster Schulen von montags bis donnerstags.	Die zuverlässige Betreuung der Schülerinnen und Schüler ist eine Maßnahme zur Steigerung der Familienfreundlichkeit und dient der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	

Angebot eines ausschließlichen Mittagessens an allen sieben Wallenhorster Schulen ohne die Verpflichtung, am Ganztag teilzunehmen.	Steigerung der Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Ganztagsbetreuung in allen acht Wallenhorster Kindertagesstätten mit bedarfsorientierten Angeboten für Früh- und Spätdienste.	Steigerung der Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Angebote der kommunalen Jugendpflege im Ferienspaß	Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen von Mädchen und Jungen Mutter-Tochter-Fahrt Grillen für Kerle - Kochen für Jungen Kindergeburtstage	Beim Kindergeburtstagsangebot der kommunalen Jugendpflege wird das Programm nach Wunsch auf eine Jungengruppe oder eine Mädchengruppe zugeschnitten. Da feiern auch Mädchen eine Piratenparty.
Paritätische Besetzung des Jugendzentrums :	Geschlechterspezifische Beratungsangebote der kommunalen Jugendpflege	Die Jugendlichen können frei wählen, ob sie mit einem Berater oder einer Beraterin reden möchten.

Maßnahmen in der Führungsaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	**Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte**	**Geplante Maßnahmen**
Der größte Kindergarten in der Gemeinde Wallenhorst ist der Kindergarten St. Raphael. Die Leitung oblag bis 31.12.2018 Herrn Huesmann. Nach dem Ausscheiden von Herrn Huesmann wird die Leitung wieder einem Mann und zwar Herrn Markus Maus übertragen		
Zwei von vier Fachbereichsleiterinnen bei der Gemeinde Wallenhorst sind Frauen	Paritätische Besetzung von Führungspositionen	
In der freiwilligen Feuerwehr Wallenhorst sind seit einigen Jahren Frauen tätig. Ortsfeuerwehr Rulle: Drei Frauen		Die Ortsfeuerwehr Wallenhorst plant zukünftig Frauen zur Feuerwehrfrau auszubilden.
Im Bürgerbüro der Gemeinde Wallenhorst sind Männer unterrepräsentiert. Nach dem	Abbau von Unterrepräsentanz	

Ausscheiden einer Kollegin im zweiten Halbjahr 2018 wurde die Stelle mit einem Mann, Herrn Bödecker, besetzt.		

2.2 Fachbereich II Planen Bauen Umwelt

Verantwortlich für den Bereich Planung, Flächenmanagement, Straßen- und Tiefbau, Ver- und Entsorgung und das Klärwerk

Leitung: Claudia Broxtermann
Stellvertretung: Johannes Glathe

Maßnahmen in der Fachaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Entwicklung eines barrierefreien öffentlichen Straßenraums	Z: Alle Bürgerinnen und Bürger sollen sich im öffentlichen Raum barrierefrei und gleich bewegen können Z/A: Förderung des Sicherheitsempfinden für Frauen Z/A: Erhöhung der Verkehrssicherheit der nicht motorisierten Verkehrsarten, da insbesondere Frauen öfter mobilitätsbehindert sind, da sie den größeren Anteil der Elternzeit nehmen, häufiger mit Kleinkindern und Kinderwagen/Fahrrad unterwegs sind.	Fortlaufend: • Abbau von Angsträumen durch Beauftragung von Beleuchtungskonzepten in zentralen Bereich im Rahmen von Baumaßnahmen • Barrierefreier Ausbau von wichtigen Wegebeziehungen und ortsverbindenden Straßen • Absenken der Bürgersteige an markanten Querungsstellen. Erstellung eines Radverkehrskonzeptes, das auch ein Vorrangnetz für den Alltagsradverkehr in den Blick nimmt.

Steuerung des Demographischen Wandels	Z: Schaffung von Wohnraum für Menschen, die es sonst auf dem Wohnungsmarkt schwer haben: Menschen in Armut, ältere Menschen, alleinstehende Menschen, das sind insbesondere Frauen Z/A: Immer mehr Menschen leben alleine. Daher sollen auch immer wieder Möglichkeiten der Begegnungen im öffentlichen Raum geschaffen oder bestehende aufgewertet werden.	Entwicklung von Vergabekriterien für Investoren auf fremde und gemeindlichen Grundstücken, d.h. anteilige Vergabe von Wohnungen mit Mietpreisbindung, Entwicklung von Wohnbaugebieten mit unterschiedlichen Wohnraumangebot, wie Einfamilienhäuser, Mehrfamilienhäuser mit bezahlbare Wohnungen Entwicklung eines Mehrgenerationenplatzes, der von alle Schichten und Altersgruppen genutzt werden kann. Verbesserung der Aufenthaltsqualität in zentralen Bereichen der einzelnen Ortsteile: • Sanierung Wallenhorster Zentrum • Dorferneuerung Rulle • Neue Platzgestaltung des Erich-Kästner Platzes in Hollage
Steuerung des Einzelhandels und der Nahversorgung im Gemeindegebiet	Z/A: Auch fußläufig sollen älteren Menschen und damit insbesondere Frauen, Sortimente des täglichen Bedarfs einkaufen können, Geschäfts- und Einkaufsbereiche sollen zu belebt und zu Begegnungsstätten werden	Erstellung eines Einzelhandelskonzeptes; Ausweisung von Nahversorungsbereichen Unterstützung von Projekten im zentralen Versorgungsbereich
Beteiligungsverfahren im Rahmen von Planungsprozessen	Z/A: Maßnahmen und Projekte werden immer komplexer. Ziel soll es sein, alle Bürgerinnen und Bürger jeder Altersgruppe und jeder Schicht am Planungsprozess teilnehmen zu lassen. Durch einen breit angelegten	Abstimmung aller größeren Maßnahmen mit dem Seniorenbeirat und dem Forum für Menschen mit Behinderung

	Planungsprozess sollen auch die Belange von Frauen in den Blick genommen werden.	Organisieren von Zukunftswerkstätten und Workshops für alle Beteiligung von Vereine und Verbände
Öffentlichkeitsarbeit in öffentlichen Räumen und auf öffentlichen Plätzen	Z/A: Bekanntheitsgrad von renommierten Frauen fördern, um die Vorbildfunktion für Frauen/von Frauen zu stärken	Für die Auswahl von Straßennamen und Platznamen werden auch renommierte Frauen vorgeschlagen Aufstellen eines Bücherschrankes
Bau der neuen Kläranlage	Geschlechterberücksichtigung für die Zukunft und Besuchende	Schaffung von Sanitäranlagen für beide Geschlechter im neuen Sozialgebäude der Kläranlage

Maßnahmen in der Führungsaufgabe im FB II

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Besetzung von Stellen im Fachbereich	Bestrebung der paritätischen Besetzung im gesamten Fachbereich	In den Teamsitzungen sind alle Meinungen gefragt und die Teams werden wenn möglich paritätisch besetzt.
Verteilung von Aufgaben und Projektleitung	Im Fachbereich sollen auch Frauen Führungsaufgaben und Projektleitungen übernehmen	Übertragung von Projektleitung an weibliche Teilzeitkräfte
Familienfreundliche Gestaltung von Arbeitsplätzen	Männer und Frauen im Fachbereich sollen im gleichen Maße an der Erziehung der Kinder und der Pflege von Angehörigen teilhaben.	Beschäftigung von Teilzeitkräften Kururlaub für Männer Elternzeit für Männer
Personalentwicklung	Motivation zur Weiterbildung Förderung der persönlichen Qualifikation	Fortlaufend: Abstimmung von Fortbildungsveranstaltungen in den einzelnen Teams

2.3 Fachbereich III Finanzen und Dienstleistungen

Verantwortlich für den Bereich Kämmerei, Kasse, Gebäudebewirtschaftung, Baubetriebshof und EDV

Leitung: Florian Lüttkemöller
Stellvertretung: Frank Carré

Das Aufgabenspektrum in der Fachaufgabe im Fachbereich III ist in weiten Teilen bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

Maßnahmen in der Fachaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Haushaltspläne	(Z) Bei der Aufstellung der Haushaltspläne wird die Präambel der mittelfristigen Entwicklungsziele beachtet.	Berücksichtigung der Querschnittsthemen wie Klimaschutz, Familienfreundlichkeit, Gleichstellung und Inklusion

Maßnahmen in der Führungsaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Förderung flexibler Arbeitszeit- und Anwesenheitsabsprachen	(Z) Ermöglichung von individuellen Arbeitszeit- und Anwesenheitsmodellen im Rahmen der geltenden Vereinbarungen zur Förderung von Familie/Pflege und Beruf	Regelmäßige Teamabsprachen, Mitarbeitendengespräche
Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen	(Z) Förderung unterrepräsentierter Geschlechter durch Qualifizierung	Ansprache zu Fort- und Weiterbildungen für Frauen und Männer
Mitarbeitergespräche / Führen durch Ziele	(Z) In Mitarbeitergesprächen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf aufzeigen sowie die klare Akzeptanz herausstellen	
Förderung von Elternzeit	(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Vorbild als Führungskraft für die Elternzeit

Stellenbesetzung	(Z) Abbau von Unterrepräsentanz	Verstärkte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts im Fachbereich
Förderung von Teilzeitmodellen	(Z) Vereinbarkeit von Familie / Pflege und Beruf	

2.4 Fachbereich IV Personal und Organisation

Verantwortlich für den Bereich Ortsrecht, Rats- und Öffentlichkeitsarbeit, Städtepartnerschaften / -freundschaften, Wahlen, zentrale Dienste, zentrale Vergabestelle, Personalverwaltung

Leitung: Marlies Albers
Stellvertretung: Andrea Wellmann

Maßnahmen in der Führungsaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	**Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte**	**Geplante Maßnahmen**
Im Fachbereich Personal und Organisation werden flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle angeboten und realisiert. 64 % der Mitarbeitenden sind teilzeitbeschäftigt. Vielfach werden mehrere Instrumente zu flexiblen Arbeitszeitmodellen kombiniert angewendet.	Arbeitszeiten werden nach Rücksprache mit der Fachbereichsleitung so gestaltet, dass sowohl die Interessen der Gemeinde Wallenhorst gewahrt werden als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege gelingen kann. Z.B. werden Arbeitszeiten teamintern so verteilt, dass Mitarbeitende an bestimmten Tagen nachmittags bzw. abends arbeiten und dafür an anderen Tagen ggf. nur vormittags. Arbeitszeitreduzierungen führen auch zur Umorganisation von Aufgaben, Arbeitsabläufen	Fortführung der Maßnahme

	und Aufgabeninhalten innerhalb der Teams. Bei sich verändernden Wünschen zur Teilzeitbeschäftigung wird z.B. im Rahmen von Personalkapazitätsbetrachtung und Prüfung der Aufgabenverteilung sowie der Geschäftsprozesse für den jeweiligen Fall geprüft, ob das angestrebte Modell umsetzbar ist. Ggf. werden notwendige Um-strukturierungen vorgenommen. Zur Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle oder von Teilzeitmodellen werden interne Abstimmungen gesucht und Gespräche geführt, um den Wünschen der Mitarbeitenden entgegen zu kommen. Das Ergebnis solcher Gespräche ist vielfach eine flexible, eigenverantwortliche Ausgestaltung der Arbeitsorganisation im Team.	
Teamgespräche	Regelmäßige wöchentliche Teamgespräche steigern die Arbeitseffizienz und die Motivation der Mitarbeitenden.	Fortführung der Maßnahme
Mitarbeitendengespräche	Regelmäßige jährliche Mitarbeitendengespräche bieten die Möglichkeit, mit den Mitarbeitenden in Kontakt zu treten, Kurskorrekturen vorzunehmen und die Weichen für einen reibungslosen Arbeitsablauf zu stellen.	Fortführung der Maßnahme

	Durch den Dialog mit den Mitarbeitenden wird das Risiko von Fehleinschätzungen minimiert, echte Problemlösungen erzielt und Konflikte vermieden.	
Führen durch Ziele	Durch jährliche Zielvereinbarungen mit dem Team, Teile des Teams oder einzelnen Teammitarbeitenden wird die Erreichung der Unter-Verwaltungsziele ermöglicht. Dabei werden die individuellen Ziele berücksichtigt und die Teamziele gefördert. Es wird eine Übereinstimmung der Verwaltungsziele mit den Team- und Mitarbeitendenziele angestrebt. Voraussetzung ist eine offene und funktionierende Kommunikations-und Informationskultur.	Fortführung der Maßnahme

2.5 Wirtschaftsförderung

Der Wirtschaftsförderer ist direkt dem Bürgermeister unterstellt.

Leitung: Frank Jansing

Maßnahmen in der Fachaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Regelmäßige Durchführung von Veranstaltungen „WirtschaftsTalk Wallenhorst“ für Unternehmen	Beteiligung von Frauen als Referentinnen, um Verantwortung und Übernahme von Führung aufzuzeigen.	Auch künftig werden Frauen als Referentinnen beteiligt.
Durchführung der jährlichen nicht öffentlichen Veranstaltung „Treffpunkt Wirtschaft“ für Unternehmen, Institutionen, Politik und Privatpersonen.	Beteiligung von Frauen als Referentinnen, um ein besonderes Wirtschaftsthema fachlich vertieft auch aus weiblicher Sicht vorzustellen.	Fortlaufend
Führen des regionalen Unternehmens-netzwerkes „Erfolgreich durch Personalmanagement – Wallenhorst macht mehr!“	In Unternehmen werden häufig Frauen im Aufgabengebiet Personalmanagement eingesetzt. Ihnen wird auch die Leitung dieser Aufgaben übertragen. Durch die Beteiligung einer Frau bei der Organisation und Durchführung des Netzwerkes wird auch	Eine Wallenhorster Unternehmensberaterin wird als Kooperationspartnerin beteiligt.

	innerhalb des Netzwerkes der Stellenwert von Frauen in der Wirtschaft verdeutlicht.	
Betreuung von Unternehmen in der Gemeinde Wallenhorst	Unterstützung von Frauen bei der Unternehmensgründung und der langfristigen Unternehmensentwicklung.	Fortführende Aufgabe in der Wirtschaftsförderung
Erstbesuch bei von Frauen gegründeten Unternehmen	Sichtbarmachen und Stärkung von Frauen gründen Unternehmen	Wenn möglich wird der Erstbesuche mit der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam durchgeführt.

3. Gleichstellungsbeauftragte

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten werden nach Maßgabe des § 9 der Niedersächsischen Kommunalverfassung begründet. Danach berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Verwaltung und den Rat der Gemeinde darin, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf innerhalb der Kommune zu erkennen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Geschlechtergerechtigkeit von Frauen und Männern im kommunalen Umfeld zu unterstützen. Zu den Handlungsfeldern der Gleichstellungsbeauftragten zählen daher insbesondere:

- Mitwirkung bei Vorhaben, Entscheidungen und Maßnahmen der Gemeinde, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter haben;
- Erarbeitung von Konzepten zur Verwirklichung der Gleichberechtigung;
- Öffentlichkeitsarbeit in Angelegenheiten der Gleichberechtigung;
- Initiierung von Impulsen innerhalb der eigenen Verwaltung, damit Frauen und Männern gleiche Beschäftigungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten erhalten;
- Mitwirkung an der Fortentwicklung des Gleichstellungsplanes der Verwaltung;
- Beteiligung an Personalentscheidungen.

Sie informiert, unterstützt und berät auch die Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde Wallenhorst und engagiert sich für Empowerment und gegen Diskriminierung. Der Einsatz gilt auch den Themen der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf. Ferner unterstützt sie die örtliche und überregionale Vernetzung von relevanten Angeboten und Gruppierungen. Durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit können die Themen der Gleichstellung in die Breite getragen werden, denn die strukturelle Benachteiligung von Frauen zieht sich durch viele gesellschaftliche Bereiche. So sind Frauen in politischen Gremien und Entscheidungspositionen unterrepräsentiert. Sie sind häufiger als Männer von Arbeitslosigkeit und Armut - insbesondere als Alleinerziehende und im Rentenalter – betroffen. Dies bedingt ihre stärkere Abhängigkeit von Sozialleistungen. Gewalt gegen Frauen und Mädchen, sexueller Missbrauch von Kindern und Sexismus sind unverändert bestehende, strukturell bedingte Problemkreise in unserer Gesellschaft.

Gleichstellungsarbeit schließt Männer und Jungen nicht aus. Bei der Elternzeit und Teilzeitarbeit sind Männer stark unterrepräsentiert. Großen Nachholbedarf haben sie, Fürsorgearbeit für Kinder, Ältere und Pflegebedürftige zu übernehmen.

3.1 Ausstattung

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet in einem Einzelbüro, das auf dem Flur des Bürgermeisters liegt, sodass eine direkte Ansprache schnell über das Vorzimmer möglich ist. Das Büro ist mit ergonomischen Möbeln und auch technisch gut ausgestattet. Ein Extratisch mit 4 Stühlen ist vorhanden, damit die Beratungen in einem geschützten Rahmen auch mit einem persönlichen Gegenüber (ohne Schreibtisch dazwischen) stattfinden können. Die Möglichkeit, eine gemütliche und angstfreie Atmosphäre zu schaffen, ist gegeben. Die Ausschilderung zum Büro der Gleichstellungsbeauftragten ist für Bürgerinnen und Bürger selbst im Fahrstuhl gut sichtbar.

Das Budget beträgt 5.000,-€ jährlich, wobei die Dienstreisen für Veranstaltungen und Fortbildungen über das Personalbüro abgerechnet werden.

3.2 Gremienarbeit

Zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern berät und informiert die Gleichstellungsbeauftragte politische und gesellschaftliche Gremien mit dem Ziel der Interessenvertretung. Auch die Mitarbeit in diversen Gremien, Arbeitskreisen, Lenkungs- und Steuerungsgruppen gehört zur Gleichstellungsarbeit. Die Wahrnehmung der Teilnahme- und Mitwirkungsrechte erfolgt durch regelmäßige Teilnahme an Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse, Einbringung von Beschluss- und Mitteilungsvorlagen, Wahrnehmung des Widerspruchsrechtes und die Wahrnehmung des Rederechts.

Gremien

- lag: Berufsbild der Gleichstellungsbeauftragten und Mitglied in der Arbeitsgruppe zum Thema Zusatzaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- Delegation der lag in den Arbeitskreis „Altern und Gesundheit“ des Ministeriums für Gesundheit, Soziales und Gleichstellung als Interessensvertretung
- lag: Vorstandsmitglied bis November 2016
- Regionalkonferenz Weser-Ems-Süd tagt jeweils einmal vor den großen Landeskonferenzen und bereitet die Anträge dafür vor und diskutiert Schwerpunktthemen der Gleichstellung
- KAG (Kreisarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Osnabrück und Nordkreistreffen
- Nordkreistreffen der Gleichstellungsbeauftragten (6 Kommunen) von Wallenhorst bis Quakenbrück

- Bildungsregion Nordkreis abgeordnet von der Gemeinde Wallenhorst (6 Kommunen beteiligt)
- Koordination und Steuerung des MINT-Netzwerks Wallenhorst – gemeinsam stark für unsere Zukunft
- Koordination und Steuerung des Netzwerks Frühe Hilfen auf der Grundlage des Kinderschutzes
- Präventionsrat der Gemeinde Wallenhorst jährliche Veranstaltung zum Anti-Gewalt-Tag
- Mitglied bei den Schulleitungsgesprächen als Vertretung der Bildungsregion Nordkreis und Koordinatorin des MINT-Netzwerkes

3.3 Maßnahmen in der internen Fachaufgabe in der Gleichstellung

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Fachtag für die Gleichstellungsbeauftragten in Stadt und Landkreis Osnabrück zum Thema „Genderrelevanz in Ratsvorlagen“ im Wallenhorster Rathaus durch die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung , Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Hannover	Sensibilisierung für die Genderrelevanz, Besseres Verständnis für die Querschnittsaufgabe Die Gleichstellungsrelevanz ist nicht immer auf den ersten Blick zu erkennen. Beispiele machen es leichter, sie auch in der Verwaltung zu vermitteln.	Beispiele flossen in der Vorbereitung des Gleichstellungsberichtes in die Fachbereichsrunde bei den Maßnahmen der Fachbereiche mit ein.
Durchführung des Anti-Gewalt-Tages in Zusammenarbeit mit den Frauenverbänden und dem Präventionsrat der Gemeinde Wallenhorst	Dieser Tag soll das Tabuthema Häusliche Gewalt aus der Nische holen und es ansprechen. Es gilt die Öffentlichkeit durch Aktionen wie die ökumenische Messe und das Fahne hissen sowie durch Vorträge und durch Veröffentlichungen von Presseartikeln zu sensibilisieren und Hilfsmöglichkeiten aufzeigen.	Ein Artikel als Vorwort für die Hompage der KFD im November 2018 wurde verfasst und veröffentlicht. Verschieden Vorträge haben im Anschluss an eine ökumenische Messe und dem Fahne hissen stattgefunden: Die Möglichkeiten über das Hilfetelefon in Berlin, Vortrag über die Arbeit des Frauenhauses in Bersenbrück, Meine eigene Betroffenheit bei Feststellung von Delikten z.B. in der Nachbarschaft oder als Angehörige sowie die Verbreitung der wichtigsten Broschüren und Telefonnummern. Durch die Zusammenarbeit (gemeinsamer Flyer im Nordkreis aber auch in der KAG) kann das Thema Häusliche Gewalt enttabuisiert und überregional platziert werden. Die Frauenverbände fungieren als Multiplikatorinnen.

Das dritte Geschlecht	Vielfalt zulassen und Diskriminierungen vermeiden	Bei Stellenausschreibungen wird nun in Klammern hinzugefügt (m/w/d). Das „d“ steht für divers und soll die Diskriminierung vermeiden, die nur auf zwei Geschlechter setzt.
Unterstützung der Kampagne „Kommunen gegen sexistische Werbung“	Der Deutsche Städte-und Gemeindebund rief zur Unterstützung der Kampagne auf. Geschlechterdiskriminierende Werbung steht der Verwirklichung des Gleichstellungsgebots entgegen. Beim Deutschen Werberat gehen zunehmend Beschwerden gegen Sexismus in der Werbung ein. Stereotype Rollenzuschreibungen sollen überwunden werden und öffentliche Herabwürdigungen, die in der Werbung sichtbar werden, nicht länger toleriert werden.	In der Fachbereichsrunde wurde das Thema von der Gleichstellungsbeauftragten angesprochen und die Möglichkeiten zur Unterstützung für Wallenhorst abgeklopft. Da die Werbeschilder an eine Webefirma vergeben wurden, besteht wenig Einflussmöglichkeit. Alle halten die Augen offen, falls es in Wallenhorst sexistische Werbung geben sollte. An den eigenen öffentlichen Plätzen wird die Kampagne unterstützt, denn das sexistische Frauenbild wirkt sich auf die Jugend aus und verfestigt Stereotype in den Rollenbildern.
Personalauswahlverfahren	Mitwirkung bei Stellenausschreibung Mitwirkung bei Personalauswahlverfahren	Beachtung der Unterrepräsentanzen im Stellenbesetzungsverfahren im Hinblick auf die Entgeltgruppen Abbau von Unterrepräsentanzen bei Frauen wie Männern
Gleichstellungsplan	Mitwirkung beim Gleichstellungsplan	Einbringen von Vorschlägen oder Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit, Formulierungen in Gendersprache

Fachtagung zum Thema „Frauen in Führung“ In der Universität Osnabrück	Vorstellung von Handlungsfeldern zum Thema Chancen für Frauen in Führung und positive Beispiele zu Modellen geteilter Führung, Mentoring-Programme für Frauen in Führung, sowie Existenzgründungen von Frauen als Beispiel	Bei Stellenausschreibungen auch die Möglichkeiten der geteilten Führung berücksichtigen zu können. Bei Existenzgründungen die Möglichkeiten an die Wirtschaftsförderung im Hause weitergegeben.
Kommunalpolitik vor Ort	Mitwirkung in politischen Gremien der Gemeinde Wallenhorst	Teilnahme an Sitzungen der Ausschüsse, des Verwaltungsausschusses und des Rates Einbringung von Beschluss- und Mitteilungsvorlagen Wahrnehmung des Widerspruchrechtes Wahrnehmung des Rederechtes
Beratung von politischen und gesellschaftsrelevanten Gremien mit dem Ziel der Interessenvertretung	Mitarbeit in diversen Steuerungs- und Projektgruppen mit dem Ziel der Interessenvertretung	Fachbereichsrunde Inklusionskonzept, Dorferneuerung Radwegekonzept Mitarbeiterbefragung Führungskräfteworkshops Bürgerbus
Interessenvertretung für Frauen	Vernetzungsarbeit zwischen Bürgerinnen, Verwaltung und Politik	Ansprechperson für: - Bürgerinnen in der Gemeinde Wallenhorst (Beratungen bei Trennung und Scheidung, Alleinerziehende) - Mitarbeiterinnen der Verwaltung (Sicherstellen der individuellen Beratung bei sexueller Belästigung, Benachteiligung oder frauenspezifischen Fort- und Weiterbildungen)

		- Frauengruppen, Vereine, Verbände und Frauenprojekte (Es geht um die Informationen für alle Bereiche der Daseinsvorsorge.) Es werden Broschüren veröffentlicht und Informationsmaterial zu gleichstellungsrelevanten Themen zur Verfügung gestellt. Ferner werden Veranstaltungen für und mit Frauen zu Themen der Geschlechter-gerechtigkeit organisiert.
Führungskräfteworkshop	Querschnittsaufgabe verankern	Das Thema Querschnittsaufgabe (Gleichstellung, Klimaschutz, Umweltschutz) in dem Workshop zur Diskussion gestellt und erreicht, dass Achtung einer Querschnittsaufgabe im Protokoll als Appell, Bitte und Auftrag im Auge behalten wird.
Maßnahmen oder Vorschläge, die noch diskutiert werden		
Gleichstellungspolitische Auswirkungen in den Beschlussvorlagen	Ein Leitfaden zum Prüfungsverfahren zu den gleichstellungspolitischen Auswirkungen in Beschlussvorlagen für die Fachbereiche innerhalb der Querschnittsaufgabe als Stütze zum Mitdenken. Es ist zu prüfen, ob oder ggf. wie durch das Vorhaben die Gleichstellung der Geschlechter befördert oder beeinträchtigt wird. Um	Der Vorschlag, gleichstellungspolitische Auswirkungen wie die finanziellen Auswirkungen unter die Beschlussvorlagen zu setzen als Prüfung wurde von der Fachbereichsrunde nicht befürwortet. Die Teilnahme der Gleichstellungs-beauftragten an der Führungskräfterunde, in der die Themen angesprochen werden, wird als ausreichend angesehen.

	Nachteile auszugleichen, sind im Einzelfall geschlechtsspezifische Lösungen anzustreben.	
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	Gerade Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben brauchen die Unterstützung der Verwaltung. Der Pflegedschungel ist oft undurchschaubar und in einer Krisensituation wie einer plötzlichen Pflege von Angehörigen ist es eine Herausforderung, die Unterstützung braucht.	Eine Fortbildung in einem eintägigen Seminar zur Pflegemappe des Familienbündnisses aus Stadt und Landkreis Osnabrück wurde als noch nicht erforderlich angesehen. Die Pflegemappe steht dem Personalteam zur Verfügung. Es werden grundsätzlich individuelle Lösungen für die Betroffenen gefunden. Ferner wird erst die Neuausrichtung des Familienservicebüros zu diesem Thema abgewartet.
Führungskompetenz	Sensibilisierung für eine lebensphasenorientiert Personalpolitik	Der Vorschlag für eine Fortbildung der Mitarbeitenden mit Personalverantwortung zu diesem Thema wurde zurückgestellt. Es wird Wert gelegt auf den individuellen Bedarf der Führungskräfte, um Führungskompetenzen zu erlangen.

3.4 Maßnahmen der externen Fachaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
“Worte helfen Frauen“ - Programm	Das Programm fördert die Gleichstellung der Geschlechter, indem für Beratungsgespräche mit geflüchteten Frauen Dolmetscherinnen hinzugezogen werden und die entstandenen Kosten anschließend bei Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. abgerechnet werden können.	Wird grundsätzlich bei Anfragen von Schulen, Kindergärten oder auch Integrationslotsen u.a. angefragt und durchgeführt. Die Abrechnung erfolgt über die Gleichstellungsbeauftragte.
Genderkompetenz im interkulturellen Kontext	Entwicklung persönlicher und sozialer Kompetenzen zur Verbesserung des Verständnissen von Rollenbildern in anderen Kulturen	Besuch der Fortbildung in der Kath. Fabi, die durch das Land Niedersachsen gefördert wurde nach dem Programm „Gleichberechtigt leben- unsere Werte , unser Recht“ zum Zweck der Umsetzung gendersensibler und –gerechter Ansätze in der eigenen Arbeit.
„Stifte machen Mädchen stark“ Aktion Mitsammeln und Bildung stiften in Zusammenarbeit mit den kath. und ev. Frauenverbänden	Durch das Recycling von Stiften (Filzstifte, Kugelschreiber) unterstützt der Weltgebetstag ein Team aus Lehrerkräften und Psycholog*innen, das 200 syrische Mädchen in einem Flüchtlingscamp im Libanon Schulunterricht ermöglicht.	Öffentlichkeitsarbeit und das Aufstellen einer Box zum Sammeln im Rathaus brachte viele Stifte zusammen, sodass die Tür zu einer besseren Zukunft für viele Mädchen möglich wurde.

Individuelles Coaching für Frauen im Nordkreis zum Wiedereinstieg in den Beruf	In Zusammenarbeit mit der Wiedereinstiegsberaterin der Arbeitsagentur wurde mit den Gleichstellungsbeauftragten des Nordkreises ein Programm abgestimmt für Berufsrückkehrerinnen.	Kurse wie „Startklar für den Job“ in 2017 und „Mit Rückenwind in den Job“ 2018 konnten über das Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft im Nordkreis für Wallenhorster Frauen angeboten werden.
Wiedereinstieg in den Beruf	Infotag rund um den beruflichen Wiedereinstieg für Frauen in Stadt und Landkreis Osnabrück	Ein breites Spektrum an Informationen rund um das Thema Wiedereinstieg mit Fachvorträgen und vielen Impulsen wurde von der KAG mit vorbereitet und von jeder Gleichstellungsbeauftragten in der Öffentlichkeit beworben.
„Gut geplant ist halb gewonnen“	Frau&Betrieb und die Bundesarbeitsagentur für Arbeit in Osnabrück hatten eine Veranstaltungsreihe mit den Themen Alterssicherung für Frauen, Vorträge zum Thema Frau und Rente, zum Thema Trennung und Scheidung – rechtliche Infos und neue Wege gehen, innere Bremsen lösen und das Selbstwertgefühl stärken – Erfolg erzielen.	In Zusammenarbeit mit der KAG (Kreisarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Osnabrück) wurde diese Veranstaltungsreihe mit beworben und die Gleichstellungsbeauftragte waren vor Ort die Ansprechpersonen bei Fragen oder Informationen.
„Jenseits der Rollenbilder – Vielfalt ermöglichen für Jungen und Männer“	Moderne Gleichstellungspolitik muss nunmehr alle Geschlechter adressieren, um Vielfalt von Menschen gerecht zu werden. Das	Die Veranstaltung brachte gute Erkenntnisse. Junge Väter wollen eine bessere Beziehung zu ihren Kindern aufbauen und mehr Zeit für die

	Verharren in starren, althergebrachten Rollenbilder wirkt sich negativ auf alle Menschen und die Gesellschaft aus.	Familie. In anderen Bereichen sind tradierte Rollenbilder immer noch stabil: Teilzeit ist Frauensache. Männer sind noch immer überrepräsentiert, wenn es um Täter und Opfer von Gewalttaten geht. Auch riskantes Gesundheitsverhalten ist männlich. Hier fließen die Erkenntnisse in die Bereiche „Frauen, Familie und Senioren“ wieder ein.
Ausstellung „Vorsicht Falle(n):Altersarmut! – Nein Danke“	Sensibilisierung der Politik und der Gesellschaft für das Thema „Altersarmut“ Armut wächst in unserer Gesellschaft und verschärft die soziale Ungleichheit.	Die Ausstellung wurde überregional gezeigt in Wallenhorst, Bersenbrück und Quakenbrück, jeweils mit einem Rahmenprogramm zu den Themen der Altersarmut. Für Wallenhorst wurde eine Führung einer Schulklasse der Alexanderschule durch die Ausstellung geführt mit einem dafür extra dafür entwickelten Fragebogen. Ein Vortrag zum Thema „Armutsbericht Geschlecht“ der Bundesregierung rundete die Ausstellung ab.
Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen	Beim Programm des Ministeriums für Gleichstellung geht es um das Kennenlernen und Bekanntmachen der UN-Frauenrechtskonvention, die auch unter dem Namen CEDAW bekannt ist. Sie ist eine Vereinbarung von fast allen Staaten der Welt mit dem politischen Ziel, die Benachteiligung	Im Modellstandort Osnabrück ist das Thema Häusliche Gewalt gewählt worden. Die Auftaktveranstaltung hat mit Unterstützung aller Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis und Stadt Osnabrück die Vernetzung und Sichtbarmachung von Gleichstellung zum Thema Häusliche Gewalt verstärkt. Es geht um

	und Diskriminierung von Frauen zu beenden. An fünf Modellregionen werden folgende Schwerpunkte bearbeitet: Gesunde Geburt auf dem Lande, Häusliche Gewalt, Existenzsicherung, Politische Partizipation sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Es geht dabei um Abbau von Diskriminierungen und die Verbesserung von Strukturen.	Häusliche Gewalt, d.h. um körperliche, sexuelle, psychische und wirtschaftliche Gewalt bzw. Gewalttaten zwischen Menschen, die in einem Haushalt leben. Jährlich beim Anti-Gewalt-Tag wird auf das Thema aufmerksam gemacht. Eine stärkere Vernetzung mit den Frauenhäusern und der Frauenberatungs-stelle sowie der Polizei vor Ort wird konsequent angestrebt.
Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen	Gesundheit rund um die Geburt Versorgungsauftrag	Auch die Erkenntnisse der Bereiche der anderen Modellregionen fließen durch die lag wieder in die Kommunen zurück. Hier wird im Rahmen der Frühen Hilfen z.B. das Hebammenproblem aufgegriffen und nach Lösungen gesucht. In den Frühen Hilfen wurden z.B. die Rückbildungskurse für Frauen neu geregelt, da die Hebammen diese vor Ort kaum noch durchführen. Hier ist es gelungen, eine Referentin (keine Hebamme) über die Präventionsleistungen der Krankenkassen zu gewinnen. So können Frauen in Wallenhorst diese Kurse weiterhin vor Ort besuchen.
Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen	Täterarbeit als Prävention bei häuslicher Gewalt	Veranstaltung im Haus der Jugend besucht. Eingeladen von der Gleichstellungs-

	Vernetzung der zuständigen Stellen in Stadt und Landkreis Osnabrück	beauftragten der Stadt Osnabrück und der Vernetzungsstelle Hannover zum Thema. Ein Einblick in die Praxis der Täterarbeit und Möglichkeiten der Bekämpfung von häuslicher Gewalt nicht ohne die Täterarbeit. Neue Erkenntnisse für die Arbeit vor Ort.
„Zwischen gesetzlichen Vorgaben und kommunaler Wirklichkeit“ Fachtag in Hannover (07.Juni 2018)	Ziel des Fachtages war, die gesetzlichen Änderungen im NKomVG auf die kommunale Wirklichkeit abzufragen. Hindernisse benennen, aber auch gute Maßnahmen aufzeigen.	Bei der Vorstellung der Berichtspflicht der Fachbereiche innerhalb einer großen Fachbereichsrunde wurde die Maßnahme angeregt, geschlechtergerechte oder gleichstellungspolitische Auswirkungen in die Beschlussvorlagen aufzunehmen.
„Der Minijob - da ist mehr für Sie drin“ Broschüre der BAG	Aufmerksam machen auf die Fallen eines Miniobs und Warnung vor den Folgen eines Minijobs bei der Rente. Mit dem Rentenbescheid kommt oft die Ernüchterung. Minijobs führen häufig in die Altersarmut.	Thema der KAG in Bissendorf mit Pressetermin zur Vorstellung der Broschüre und um Sensibilisierung für das Thema. Die Gleichstellungsbeauftragten stellten sich als Ansprechpersonen zur Verfügung.
100 jähriges Bestehen des Katholischen Deutschen Frauenbundes in Wallenhorst	Unterstützung des Frauenbundes in seiner Arbeit. Der KDFB engagiert sich gesellschaftspolitisch, arbeitet überparteilich und vertritt die Interessen von Frauen in Beruf, Familie, Gesellschaft und Kirche.	Als Gleichstellungsbeauftragte wurde ich neben dem Bürgermeister aufgefordert, ein Grußwort für die Festschrift zu schreiben. Ebenfalls wurde ein Grußwort für den Festtag gehalten.

Zweiter Gleichstellungsbericht: Impulse für die kommunale Praxis	Die Fachveranstaltung des Deutschen Vereins möchte die Potenziale des zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung für die kommunale Gleichstellungspolitik gemeinsam mit der Fachöffentlichkeit diskutieren. Ziel ist es, möglichst konkrete gleichstellungspolitische Impulse für die kommunale Praxis herauszuarbeiten.	In einem Forum des Austausches ging es um eine Bestandsaufnahme: Wie gut ist die lebenslauforientierte Gleichstellungspolitik auf der kommunalen Ebene heute bereits verankert? Reflektiert wurde auch, wie Bund und Länder erfolgversprechende Lösungsstrategien der kommunalen Ebene flankieren können für ein neues Erwerb- und Sorgemodell. Die lebenspahsenorientierte Personalpolitik wurde als dringend notwendig erkannt. Dies wurde ein Vorschlag im Gleichstellungsplan.
Referentinnentätigkeit	Öffentlichkeitsarbeit mit dem Blick auf die Gleichstellung in der Daseinsvorsorge.	Referentin bei den Frauenverbänden KFD, KDFB, dem Kolping, dem SoVD oder auch einzelnen Seniorengemeinschaften, um die Vielfalt der Möglichkeiten in der Daseinsvorsorge darzustellen (Nachbarschaftshilfen Hand in Hand, Bürgerbus, Computer-AG, Bauland für seniorengerechtes Bauen, Pilotkommune der BAGSO und die Möglichkeiten der Teilhabe…….)

Referentinnentätigkeit	Einmal jährlich findet ein Babysitterkurs statt, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für junge Familien verbessert werden kann.	Durchführung des Kurses in den Zeugnisferien zwischen den Halbjahren, damit die Babysitter (ca. 14-17 Teilnehmende -Jungen wie Mädchen) auf die verantwortungsvolle Aufgabe vorbereitet sind.
MINT-Netzwerk Wallenhorst – gemeinsam stark für unsere Zukunft	Ziel des Netzwerkes ist es, Jungen wie Mädchen gleichermaßen spielerisch von Anfang an (Kit) an technische Themen herazueführen, so dass etwaige Vorbehalte von Mädchen schon früh ausgeräumt werden können.	a) Begleitung der Alexanderschule und der Realschule bei der Vorstellung der Schule zum Antrag „MINT-Schule in Niedersachen werden zu können. Die Realschule ist heute MINT-Schule in Niedersachsen. b) Vorbereitung der Veranstaltung in der Steuerungsgruppe und Durchführung einer Meilensteinsitzung des Netzwerkes zur Neuaufstellung. Das Thema der Mathematik wurde gewählt. Alle Bildungseinrichtungen (Kitas, Grundschulen und weiterführende Schulen) konzentrieren sich auf das Thema Mathematik und ihre Übergänge. In den Grundschulen unterstützt das Schulnetzwerk Mathematik die Maßnahme. c) Geplante Maßnahme ist eine Fortbildung zum spielerischen Umgang mit Mathematik in den Kindergärten.

Veranstaltung zur Berufsorientierung	Elternbegleitung bei der Berufswahl der Kinder Verhinderung von Geschlechtsstereotypen bei der Berufswahl und Aufzeigen der Möglichkeiten in der Gemeinde Wallenhorst	Durchführung einer Veranstaltung im Rathaus durch eine Personalberaterin. Wie beeinflussen Eltern die Berufswahl? Was ist, wenn Kinder sich nicht entscheiden können? Wie viel Einfluss ist nötig oder auch nicht nötig? Die Eltern erhielten eine Unterstützung und konnten ihre Sorgen und Nöte ansprechen. Die Rolle der Eltern bei der Berufswahl wurde unter die Lupe genommen. Geschlechtsstereotype wurden hinterfragt.
Kurse zur Babyzeichensprache	Auch Väter erhalten die Möglichkeit, mit Babys zu kommunizieren. Sie verstehen zu lernen durch die Babyzeichensprache, die an die Gebärdensprache angelehnt ist.	Durchgeführt wurden mehrere Kurse zur Babyzeichensprache für viele Fachkräfte und Eltern, damit alle von den gleichen Grundlagen profitieren können.
Daseinsvorsorge im demographischen Wandel	Die Nachbarschaftshilfen „Hand in Hand“ ermöglichen es älteren Menschen, vor allem alleinlebenden Frauen, so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden zu bleiben.	Mit Fortbildungen und kleiner Supervision werden die Nachbarschaftshilfen unterstützt. Als Referentin die Nachbarschaftshilfen zur Daseinsvorsorge in Vorträgen vorgestellt oder auch die Pressetexte formuliert und veröffentlicht.
Berufsbild der Gleichstellungsbeauftragten	Argumentationshilfen für die Hauptamtlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten als volle Stelle.	Beteiligung in einer Arbeitsgruppe der lag. die ein Arbeitspapier zum Berufsbild der niedersächsischen Gleichstellungs-beauftragten erarbeitet und dem Ministerium

		für Gesundheit, Soziales und Gleichstellung vorgelegt hat.
Mentoring-Programme zu den Kommunalwahlen	Mehr Frauen in die Politik Erhöhung des weiblichen Anteils bei den Abgeordneten	Bekanntmachung der Programme im Rat, Aufforderung zur Beteiligung an die Politik,, Veröffentlichung in der örtlichen Presse zur Findung von Mentees, Begleitung der Tandems (Mentor*in und Mentee) Veranstaltungen für die Tandems auf Landesebene, durch die KAG und im Nordkreis bis hin zur Gründung eines politischen Frauenforums im Nordkreis, um Frauen für die Politik zu gewinnen. Niedrigschwellige Angebote wie Gesprächskreise auf der kommunalen Ebene werden ebenfalls initiiert. (Siehe auch Extrapunkt Mehr Frauen in die Politik)
Wahlprüfsteine zur Frauen- und Genderpolitik in Niedersachsen	In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Frauenrat wurden in der lag die Forderungen zu den Wahlen öffentlich gemacht. Es geht um die Sensibilisierung für die Frauenthemen.	Durch einen Pressetext auf die Forderungen aufmerksam gemacht. Diskutiert in den unterschiedlichen Gremien wie Nordkreistreffen, KAG und Frauenverbänden.
100 Jahre Frauenwahlrecht	Sichtbar machen der Errungenschaften von starken Frauen schon vor 100 Jahren	Verschiedene Veranstaltungen der KAG mit besucht und daraus resultierend Pressetexte

		dazu veröffentlicht, um die Aufmerksamkeit gerade auch von jungen Frauen zu wecken. Ausstellung „Frauenarbeit hat viele Gesichter“ Im Rathaus in Zusammenarbeit mit dem KDFB brachte ebenfalls das Thema in die Öffentlichkeit. Gleichstellungskonferenz zum Thema im Haus der Jugend über die KAG
Bundeskonferenz zum Thema Antifeminismus	Antifeminismus als Demokratiegefährdung Gleichstellung in Zeiten von Rechtspopulismus	Auf der Bundeskonferenz wurde das Thema durch Expertinnen angesprochen und mit den Gleichstellungsbeauftragten diskutiert. Die Broschüre zum Thema der BAG wurde an den Bürgermeister weitergereicht, um im Bilde zu sein, denn Frauenrechte sind unteilbar.
3. nationale Konferenz zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler und regionaler Ebenen (12./13.04.2018) in Münster	Gleichstellung, Diversität und Inklusion sind zu wichtig, um sie dem Zufall zu überlassen.	Am ersten Tag ging es um die kommunalen Querschnittsthemen, die im Fokus der Gleichstellungsarbeit stehen sollen. Welche Synergien entstehen, wenn Mobilität und Nachhaltigkeit, Diversity-Management und der demographische Wandel von Beginn an und systematisch geschlechtersensibel aufbereitet und zusammenwirksam werden? Am zweiten Tag ging es um die Erfahrung, wie Politik und Verwaltung die Verbindung von Gleichstellungsarbeit mit anderen Querschnittsthemen betrachten. Diese

		Erfahrungen sind in die alltägliche Arbeit eingeflossen und finden sich auch hier im Gleichstellungsbericht wieder.
Ratsfrauentreffen im Nordkreis	Vernetzung und Austausch Bestärkung in der Gleichstellung Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit	Ein bis zweimal jährlich stattfindende Abende mit unterschiedlichen Themen z.B. die Änderungen im NKomVG für die Gleichstellung, die Rechtfertigungsfalle oder das Thema Equal Pay

3.5 Erläuterungen einzelner Themenbereiche

Mehr Frauen in die Politik

Wenn heute Menschen gefragt werden, was sie von Politik erwarten, dann kommt häufig die Antwort: Orientierung.

„Parlamente sind Orte der gesellschaftlichen und politischen Willensbildung. Mehr Frauen können die Debatten- und Entscheidungskultur positiv voranbringen. Wir wollen sie deshalb darin bestärken, sich in ihren Kommunen politisch einzubringen. Denn Politik ist keine Männersache“, betonte die Gleichstellungsministerin Carola Reimann. Kommunalpolitik fängt vor der Haustür an und braucht Politikerinnen und Politiker, die so vielfältig sind wie die Bürgerinnen und Bürger, für die sie sich engagieren. Aber noch immer ist es nicht selbstverständlich, dass Frauen Politik machen. Nach den niedersächsischen Kommunalwahlen 2011 sind Frauen nur zu einem Viertel an der Kommunalpolitik beteiligt – und das ist viel zu wenig, um dem Gleichheitsgrundsatz der Geschlechter auch nur annähernd nahe zu kommen, der in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes vorgegeben ist.

Ein starkes Argument für eine ausgewogene politische Vertretung der Geschlechter ist die Gerechtigkeit. Als Argument für die Veränderung lässt sich die Verbesserung der Qualität und Beschaffenheit unserer Demokratie anführen. Politische Parteien müssen von den Vorteilen überzeugt werden, die ihnen eine Gleichstellung der Geschlechter bringt: Zugang zum vollständigen Spektrum an verfügbaren Qualifikationen und die Möglichkeit, eine breite Wählerschaft anzusprechen.

Initiativen der Zivilgesellschaft sind für das Erreichen solcher Veränderungen von großer Bedeutung. Frauenverbände müssen bei ihrer Arbeit unterstützt werden. Diese Organisationen sind bestens geeignet, auf bestehende Ungleichheiten aufmerksam zu machen, Argumente für Veränderungen voranzubringen und die neuen Strategien, Programme und Praktiken zu fördern, die für eine stärkere Beteiligung der Frauen erforderlich sind.

Auch in Wallenhorst ist ein Rückgang des Frauenanteils im Gemeinderat zu verzeichnen. Im Landkreis Osnabrück steht Wallenhorst mit den Gemeinden Hagen a.T.W. und Bad Iburg an 9. Stelle mit 26% Frauenanateil im Gemeinderat. Als Gleichstellungsbeauftragte begleiten wir die Tandems in den Programmen des Ministeriums für Gesundheit, Soziales und Gleichstellung. Zwei Programme „Mehr Frauen in die Politik“ von 2016 und das Programm Frau.Macht.Demokratie in 2018 zur Kommunalwahl 2021 sind hiermit gemeint. Durch die Ausstellungseröffnung „Frauenarbeit hat viele Gesichter“ in Zusammenarbeit mit dem KDFB wurde ein

politisches Frauenforum durch die Gleichstellungsbeauftragten des Nordkreises ins Leben gerufen, an dem 34 Frauen und sogar die zukünftige Landrätin des Landkreises Osnabrück teilnehmen werden. Niedrigschwellige Angebote wie Gesprächskreise werden in den einzelnen Kommunen aufgegriffen. Wallenhorst hat hier bereits den ersten Gesprächskreis gestartet.

Geschlechtergerechte Sprache

Sprache prägt unsere Wahrnehmung. Ein wirkungsvoller Schritt ist es, in der täglichen Wort- und Schriftsprache Gendersensibilität zu beweisen. Geschlechtergerechte Formulierungen verändern unsere Vorstellungswelt und die Wirkung auf Lesende und Hörende.

Das Ziel geschlechtergerechter Sprache ist es, Frauen und Männer ihre unterschiedlichen Rollen und Aufgaben in der Gesellschaft sowie ihre verschiedenen Lebenssituationen und die daraus entstehenden Probleme gleichermaßen sichtbar zu machen. Eine gesetzliche Forderung zur Gleichstellung beider Geschlechter ist bereits im Grundgesetz in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 formuliert. In Niedersachsen schreibt der „Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Rechtssprache“ aus dem Jahre 1991 in Artikel 1 die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache vor.

Was heißt eigentlich Gender im Deutschen? Im Deutschen ist nur das Wort Geschlecht bekannt, im Englischen geht es auch um die sozial, kulturell und historisch geprägten Geschlechterrollen, die erlernt und somit auch veränderbar sind. Geschlechterrollenbilder sind mit Verhaltensweisen, Wünschen und Erwartungen verbunden, die sich in den letzten Jahrzehnten auch verändert haben. Männer sind vermehrt in Hausarbeit und Kindererziehung eingebunden, während die Frauen die eigene Berufstätigkeit zunehmend wichtiger nehmen. Es geht bei dem Wort Gender darum, Benachteiligungen zu verhindern und die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu fördern. Diese Chancengleichheit kann jedoch nicht durch die Anpassung von Frauen an männliche oder von Männern an typisch weibliche Handlungsmuster erreicht werden, sondern nur durch strukturelle Veränderungen.

Und dazu gehört auch die Sprache! Denn geschlechtersensibles Handeln setzt eine geschlechtersensible Wahrnehmung voraus, um Diskriminierungen zu vermeiden. Sprache prägt die Wahrnehmung von Menschen, das haben Studien sehr gut belegt. Heute gibt es kaum noch gesellschaftliche oder professionelle Bereiche, zu denen Frauen allein aufgrund ihres Geschlechts keinen Zugang haben. Folglich sollte heute eine allgemein gültige Ansprache ALLER Geschlechter

selbstverständlich sein und zum guten Ton gehören.

Denn das Ziel gendergerechter Sprache besteht darin, Missverständnisse und Diskriminierungen zu vermeiden, sowie alle Geschlechter gleichermaßen zu repräsentieren und direkt anzusprechen. Wichtig bei der Motivation zur Umformulierung ist, sich stets den Hintergrund gendergerechter Sprache vor Augen zu halten und den eigenen Beitrag zur Diskriminierung benachteiligter Personen zu hinterfragen. Letztendlich ist gendergerechte Sprache nicht nur eine Frage des Rechts sondern auch des alltäglichen Respekts!

Zu einer modernen Verwaltung gehört die zeitgemäße und moderne Ansprache der Bürgerinnen und Bürger in Wort und Schrift. Gesellschaft und damit auch Sprache wandeln sich ständig und beeinflussen sich gegenseitig. Sprache spiegelt gesellschaftliche Werte und Normen wider und prägt das Bewusstsein.

Eine gendergerechte Sprache, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt und meint, vermittelt Respekt und Höflichkeit gegenüber den Mitbürgern und Mitbürgerinnen einer Gemeinde. Eine faire Sprache zeigt Nähe und steht für eine moderne öffentliche Verwaltung.

Frauen treten in Erscheinung und wollen auch benannt werden. Die Formulierung „Frauen sind mitgemeint“ ist nicht zu vertreten. Das bei männlichen Formulierungen (Bürger, Politiker, Ärzte …) „Mitgemeinte“ macht Frauen nicht sichtbar. Spätestens bei schwangeren oder stillenden Studenten wird allen deutlich, dass Sprache Bilder hervorruft und im Umkehrschluss Frauen als „mitgemeint“ bei männlichen Formulierungen eben nicht immer mitgedacht werden.

Auch wenn es manchmal schwierig erscheint, in der deutschen Sprache bieten sich vielfältige und kreative Möglichkeiten, beide Geschlechter zu berücksichtigen.

CEDAW

Im Projekt „Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen“ geht es um ein Kennenlernen und Bekanntmachen der UN-Frauenrechtskonvention, die auch unter dem Namen CEDAW bekannt ist. Sie ist eine Vereinbarung von fast allen Staaten der Welt mit dem politischen Ziel, die Benachteiligung von Frauen zu beenden.

An fünf Modellregionen werden bereits folgende Schwerpunkte bearbeitet: Gesunde Geburt auf dem Lande, Häusliche Gewalt, Existenzsicherung, Politische Partizipation und die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Am 11. Juni 2018 war in Osnabrück die Auftaktveranstaltung zum Thema „Gleichstellung sichtbar machen – Schwerpunkt Häusliche Gewalt“. In Stadt und Landkreis Osnabrück soll mit Unterstützung insbesondere der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Vernetzung und Sichtbarmachung von Gleichstellung zum Thema Häusliche Gewalt verstärkt werden. Es geht um Häusliche Gewalt, d.h. um körperliche, sexuelle, psychische und wirtschaftliche Gewalt bzw. Gewalttaten zwischen Menschen, die in einem Haushalt leben. Als Grundlage dient das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Ziel ist es, Stärken und Schwächen aufzuzeigen und Schwerpunkte festzulegen, an denen es weiter intensiv zu arbeiten gilt, um langfristig Diskriminierungen abzubauen und Strukturen zu verbessern. Am 07. Juni 2011 wurde die Europaratskonvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt, die sogenannte Istanbul-Konvention vom Ministerkomitee verabschiedet. Deutschland hat die Konvention 2017 ratifiziert Sie trat am 01.02.2018 in Kraft.

„Die Evaluation des Aktionsplans III zur Bekämpfung häuslicher Gewalt in Paarbeziehungen von 2012 gegen häusliche Gewalt und die im Frühjahr 2020 daraus folgenden Empfehlungen sind ein wesentlicher Schritt zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Niedersachsen“, betont Dr. Carola Reimann: „Die Umsetzung der Istanbul-Konvention bietet die große Chance, aktiv einen öffentlichen Diskurs über bestehende Machtverhältnisse und veraltetet Rollenbilder zu führen, gesellschaftlichen Wandel anzustoßen und geschlechterspezifischer Gewalt den Nährboden zu entziehen.“

Frauen in Altersarmut

Das Thema Altersarmut muss in den Focus der öffentlichen Aufmerksamkeit geholt werden. Armut wächst in unserer Gesellschaft und verschärft die soziale Ungleichheit. Gerade Frauen sind oft in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt und daher stärker armutsgefährdet als Männer. Viele Hürden im Arbeitsleben hindern besonders Frauen daran, ihre beruflichen Fähigkeiten einzusetzen, obwohl sie im Bereich Bildung erheblich aufgeholt und in Teilen die Männer überholt haben. Immer noch sind die Lebensbedingungen ungleich, die steuerlichen Anreize zu einseitig und die Rollenklischees zu festgefahren. Das Ernährer-Modell ist zu wenig hinterfragt, zu unterbewertet die klassischen Frauenberufe in der Pflege und Erziehung. In einem reichen Land sind die Facetten von Armut nicht ohne weiteres sichtbar. Die betroffenen Menschen reden nicht darüber. Die Armut im Verborgenen hat oft viele ganz unverhofft getroffen. Arme und von Armut bedrohte Menschen brauchen die Unterstützung der Gesellschaft und der Politik. Wie sehr Armut die Biographien von Frauen beeinflusst, sie behindert, sie in ihrem

Recht auf zeitliche, körperliche und finanzielle Selbstbestimmung beschneidet und teilweise auch in ihrer Würde verletzt, muss Beachtung finden. Dies Thema rückt aber auch die Wohnungspolitik in den Focus. Wenn Wohnraum in Städten und Gemeinden zum Luxusgut junger, kaufstarker Eliten geworden ist und Sozialwohnungen Mangelware sind, dann haben sowohl Rentnerinnen und Rentner auch bei erhöhten Altersrenten als auch Alleinerziehende kaum eine Chance, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Das Thema Wohnen und Wohnungsbau gehört deshalb verstärkt auf die geschlechterpolitische Agenda einer Kommune. Dieses Problem hat Wallenhorst bereist erkannt und setzt sich für bezahlbaren Wohnraum, wo es möglich ist, ein.

Künftige Altersarmut muss bereits in frühen Jahren entgegengewirkt werden, nämlich insbesondere in den Phasen der Kindheit und Jugend, Ausbildung und Studium, Erwerb und berufliche Entwicklung. Maßnahmen etwa zur Verbesserung von Bildungsabschlüssen oder Berufsfindung. Hier wird mit der Vernetzung aller Bildungseinrichtungen durch das MINT-Netzwerk Wallenhorst aber auch der Bildungsregion Nordkreis versucht, Jugendliche bei der Berufsfindung auch in diesem Punkt zu unterstützen.

4. Fazit und Ausblick auf den kommenden Berichtszeitraum 2019–2021

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen zieht sich durch viele gesellschaftliche Bereiche. So sind Frauen in politischen Gremien und Entscheidungspositionen unterpräsentiert. Sie sind häufiger als Männer von Arbeitslosigkeit und Armut – insbesondere als Alleinerziehende oder im Rentenalter – betroffen. Dies bedingt ihre stärkere Abhängigkeit von Sozialleistungen. Gewalt gegen Frauen und Mädchen, sexueller Missbrauch von Kindern und Sexismus sind unverändert bestehende, strukturell bedingte Problemkreise in unserer Gesellschaft. Hieraus ergibt sich der klare Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten, Initiative zu ergreifen und Maßnahmen einzuleiten, die vorhandene Diskriminierungen beseitigen und bestehende Benachteiligungsstrukturen verändern.

Der Geschlechterdifferenzierung kommt bei der Beurteilung von Diskriminierung und auf deren Abbau gerichtete Maßnahmen eine besondere Bedeutung zu. Die Besonderheit der Kategorie „Geschlecht“ zeichnet sich dadurch aus, dass sie als relevante Querschnittskategorie in allen Bereichen der Daseinsvorsorge heranzuziehen ist. Sowohl für die Querschnittsbereiche als auch für alle Fachbereiche der kommunalen Verwaltung ist es daher notwendig, die Geschlechterdifferenzierung bei der Wahrnehmung aller Aufgaben in den Fokus zu nehmen.

Diese Querschnittskategorie bewusst zu beachten und dieses Wissen an entscheidenden Stelle mit einfließen zu lassen, ist eine sehr gute Voraussetzung, gemeinsam auch in Zukunft an der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu arbeiten.

Der Schlüssel zu einer Gleichstellung der Geschlechter, die das Wort verdient hat, ist, dass Hindernisse erkannt und auf allen Ebenen in Angriff genommen werden. Hindernisse auf dem Weg zur Gleichstellung sind Diskriminierungen, Gewaltverhältnisse unter anderem in Paarbeziehungen, strukturelle Benachteiligung durch eine ungleiche Verteilung von Chancen und Risiken im Lebenslauf, Rollenverhältnisse und Stereotypen. Die Kommission zum Gutachten des 2. Bundesgleichstellungsberichtes benennt klar die Hindernisse und formuliert gleichzeitig Ziele für die Gleichstellung der Geschlechter. Besonders hervorgehoben wird die Rolle und Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Die Kommission empfiehlt sie als Erfolgsmodell. Gerade im Hinblick auf ein gleichstellungsorientiertes Personalmanagement wird den Gleichstellungsbeauftragten eine große Bedeutung zugemessen. Von einer Gleichstellung der Geschlechter profitieren nicht nur Frauen und Männer, sondern auch die Gesellschaft.

In der im November 2019 stattfindenden Mitarbeitendenbefragung wird es auch zwei Fragen zur Gleichstellung geben. Hier wird es darauf ankommen, was die Analyse der Auswertung für diesen Punkt bringt und wie mit geeigneten Maßnahmen, wenn erforderlich, nachgesteuert werden kann.

Auch dem Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus dem CEDAW-Programm „Gleichstellung sichtbar machen“ gilt die Aufmerksamkeit der nächsten Jahre.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen sollten weiter diskutiert werden, denn es dient allen Fachbereichen auch als Erleichterung für die Maßnahmen im nächsten Berichtszeitraum 2019–2021.

Die Anforderungen für die Zukunft lauten deshalb: immer wieder die Aufmerksamkeit herstellen für den demokratischen Auftrag die Gleichstellung der Geschlechter. Es gilt, die Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern weiter als Hauptthema im nächsten Berichtszeitraum in allen Bereichen weiter zu verankern.

Gleichstellung muss intern wie extern beharrlich vorangetrieben werden. Nachdenken, auch mal querdenken und andere zum Umdenken bewegen wird auch in Zukunft der Auftrag an die Gleichstellung sein. Die Wirksamkeit der

Gleichstellungsbeauftragten hängt ab vom politischen Willen und von einem strukturellen Rahmen, der Erfolg nicht von Zufallsfaktoren abhängig macht. Nicht zuletzt aber ist Gleichstellung abhängig von der Geschichte einer Kommune und der jeweiligen Verwaltungsstruktur, sowie dem gesellschaftlichem Umfeld.